ETUDE SENIORS

(Journées d'appui SPE)

Proposer un plan d'action d'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi seniors complémentaire à celui pouvant être mis en place suite au programme de maintien dans l'emploi initié par la CGPME 41 et l'AGEFOS-PME

3 objectifs

- Mieux connaître les expériences dans ce domaine
- Repérer les freins à l'embauche et le comportement des entreprises locales
- Donner la parole aux seniors sur le sujet de l'emploi

1ère phase

Recueil d'informations quantitatives et qualitatives à partir :

- **des études et rapports nationaux, régionaux et locaux**
- **des données (Internet, SPE, ORFE, ANACT …)**
- **des articles ciblés sur le sujet**

SOMMAIRE

Introduction 3– 4

I - Recueil d'informations quantitatives et qualitatives

A Données générales 5 - 8
B L'accès à la formation 9 - 10
C Les chiffres en Région Centre 11 – 15
D Autres études 15 – 16
ARACT, INSEE, Chômage et invalidité
E Un taux d'emploi nettement plus bas en France 16

II - Comment les Européens boostent l'emploi des seniors ?

A Pays – Bas 19
B Grande – Bretagne 19
C Suède 21
D Finlande 22

III - Contexte

A Le projet de loi de financement de la Sécurité Sociale 23
B Négociation sur la pénibilité et rapport Poisson 24
C Lancement de l'opération « bonnes pratiques seniors » 26

IV - Illustration de quelques bonnes pratiques

A ANPE Rhône – Alpes 26
B Projet Actifs 27
C Performance senior (OPCALIA) 27
D Memento Equal 27
E 50 + Europe 28
F Seniors compétences 28
G Les trophées de la diversité 29

V - Les travaux de l'AFPA 30

Interview de Marc Bloise, INOIP 31

Annexes 33

L'Accord National Interprofessionnel signé en mars 2006 relayé par le **Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors** ((PNAC, 2006 – 2010) appelle à construire des actions visant à améliorer le taux d'emploi des seniors, au travers deux dimensions : le maintien dans l'emploi et l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi de plus de 45 ans.

Le SPE de Loir-et-Cher et la Maison de l'Emploi du Blaisois via cette étude entend relayer cette démarche qui s'inscrit aussi dans une directive européenne de 2002 incitant à la promulgation de lois contre la discrimination liée à l'âge, ainsi qu'en encourageant les travaux de recherche sur l'emploi des seniors.

Introduction

La gestion des âges s'inscrit dans un contexte d'augmentation de l'espérance de vie, d'évolution significative du nombre de départs en retraite de plusieurs générations (le « papy boum ») et d'un taux d'emploi faible pour les salariés de plus de 50 ans.

L'objectif est donc de sortir de la gestion de l'emploi par des mesures d'âges et d'y substituer d'autres variables d'action comme le maintien dans l'emploi et le recrutement des salariés vieillissants, en agissant sur les conditions de travail, les dispositifs de formation, le développement des mobilités et en favorisant notamment la coopération entre les générations.

La gestion active des âges au travail et ce qu'elle vise : **l'augmentation du taux d'emploi des 45 – 65 ans** est une priorité et une préoccupation pour l'ensemble des acteurs intervenant sur les champs de l'emploi et de la formation :

- **l'Europe** (sommet de Stockholm destiné à accroître l'emploi des travailleurs âgés) et celui de Lisbonne qui vise à différer la sortie du marché du travail des 50-65 ans ;

- **L'Etat et les institutions en charge de sa politique de l'emploi** (SPE notamment).

- **Les partenaires sociaux**.

- **Les branches et les entreprises** pour faire face aux pénuries de main-d'œuvre qui vont s'accentuer dans les prochaines années et ce malgré le contexte de dégradation conjoncturelle. Notons que les départs en retraite s'élèvent à 650 000 par an et que les nouveaux arrivants sur le marché du travail ne vont pas couvrir tous les besoins de notre économie.

- **Les territoires** pour éviter des départs d'entreprises faute de main-d'œuvre qualifiée et/ou disponible et entraîner ainsi des phénomènes de déséquilibre, de dévitalisation et de désertification.

En France, les solutions ne sont pas faciles à mettre en œuvre pour 3 raisons principales.

La première est relative aux habitudes prises au moment des grandes restructurations industrielles, à partir de 1970 jusque dans les années 90 qui ont conduit à la mise en place de préretraites.
La seconde se rapporte aux préjugés à l'encontre des salariés les plus âgés que l'on trouve chez un nombre important d'employeurs.

La troisième renvoie aux seniors eux-mêmes qui pour certains sont tentés par une retraite anticipée, souvent lassés des changements permanents qui affectent leur poste.

Au final, la perte d'employabilité est un risque majeur chez les plus de 50 ans. D'où l'importance de mener de front une re-mobilisation des seniors et un changement de mentalité des pratiques de recrutement.

La France lanterne rouge

D'ici 2010, le taux d'emploi des travailleurs âgés de l'Union européenne (55 – 64 ans) doit passer de 38% à 50%. C'est l'objectif - ambitieux - que se sont fixés les Quinze lors du sommet de Stockholm en 2001. Depuis, les initiatives européennes se multiplient pour se rapprocher le plus possible de ce quota.

La France n'est pas en reste, notamment au travers du programme Equal et du projet Equallité. Son action se veut d'autant plus offensive, qu'elle s'affiche comme la lanterne rouge européenne pour l'emploi des 55-64 ans. Le taux d'emploi tricolore est de 37% contre près de 43% en Finlande et 50% au Royaume Uni.

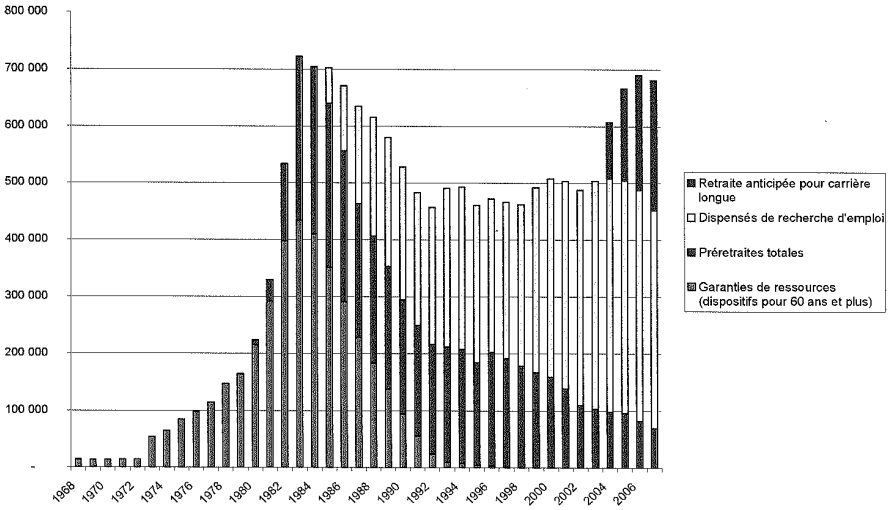
I Recueil d'informations quantitatives et qualitatives

A DONNES GENERALES

Issues du Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité

LES CESSATIONS ANTICIPEES D'ACTIVITE EN METROPOLE

GRAPHIQUE 11 : ÉVOLUTION DU NOMBRE DE BENEFICIAIRES DE CESSATIONS ANTICIPEES D'ACTIVITE PAR GRANDES CATEGORIES DE DISPOSITIFS (EFFECTIFS CUMULES FIN DECEMBRE) ENTRE 1968 ET 2007



Source : UNEDIC, CNAM-Fonds FCAATA, CNAV ; calculs DARES.

Constats

Près de 700 000 personnes en 2007 ont cessé leur activité par anticipation
380 000 dispenses de recherche d'emploi
Baisse des pré retraites
Hausse des retraites anticipées pour carrières longues depuis 2004

Les modalités de cessation d'emploi en France

Les actifs occupés en France disposent de plusieurs modalités de cessation d'activité répondant à des logiques différentes : préretraites, pensions d'invalidité, DRE. Les préretraites publiques versées régressent depuis 1998. En effet, suite à la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, les dispositifs publics de préretraites sont progressivement supprimés et des taxes de plus en plus élevées sont prélevées sur les préretraites privées (de 12 % en 2003 à 25 % en 2008 et 50 % dès 2009).

La suppression progressive des préretraites « classiques » est contrebalancée en partie par des mesures dont l'objectif est de compenser les risques pour la santé liés à l'activité professionnelle (CATS - Cessation Anticipée pour certains Travailleurs Salariés et CAATA - Cessation Anticipée d'Activité pour les Travailleurs de l'Amiante)). Ainsi, fin 2005, les préretraites classiques financées par l'État ne relèvent plus que de l'Allocation Fond de Solidarité pour l'Emploi (AFSNE) ou de la Préretraite

progressive (PRP) et comptent moins de 55 000 allocataires alors que les CATS et CAATA concernent plus de 70 000 personnes.

Parallèlement à la modification de la nature des préretraites, la Dispense de recherche d'emploi (DRE) devient la mesure privilégiée de cessation anticipée d'emploi. Ce dispositif, créé en 1986, répondait initialement à la difficulté pour les personnes de plus de 55 ans de trouver un emploi, en les affranchissant d'en rechercher.

Il s'apparente aujourd'hui davantage à un nouveau type de préretraite. Il concerne les personnes âgées d'au moins 57 ans et demi et celles de 55 ans qui justifient d'au moins de 160 trimestres validés dans les régimes de base obligatoires d'assurance vieillesse (ou de périodes assimilées) ou qui bénéficient de l'allocation de solidarité spécifique.

Les dispensés de recherche d'emploi, dont le nombre a augmenté d'environ 50 % entre 1996 et 2006, sont environ 383 000 en décembre 2007. Leur effectif accuse cependant une baisse depuis décembre 2006 (avec un pic supérieur à 416 000) et elles doivent à terme être supprimées.

Taux d'emploi des seniors entre 2003 et 2007

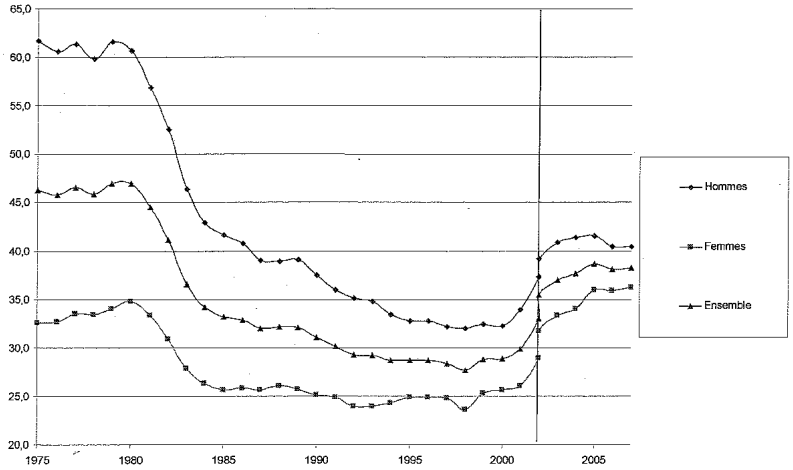
	ANNEES	55 – 59 ans	60 – 64 ans	55 – 64 ans Eurostat (âge à la date de l'enquête)	55 – 64 ans INSEE (âge au 31/12)
	2003	**54,5**	**13,3**	**37**	**40,6**
	2004	**54,7**	**13,5**	**37,6**	**40,9**
ENSEMBLE	**2005**	**55,2**	**13,9**	**38,7**	**41,6**
	2006	**54,6**	**14,4**	**38,1**	**41,1**
	2007	**55,5**	**15,7**	**38,3**	**41,3**
	2003	**60,2**	**14,4**	**40,9**	
	2004	**60,1**	**14,7**	**41,4**	
HOMMES	**2005**	**59,2**	**14,9**	**41,6**	
	2006	**57,9**	**15,3**	**40,5**	
	2007	**58,6**	**16,7**	**40,5**	
	2003	**49**	**12,2**	**33,4**	
	2004	**49,5**	**12,4**	**34**	
FEMMES	**2005**	**51,4**	**12,9**	**36**	
	2006	**51,5**	**13,6**	**35,9**	
	2007	**52,5**	**14,8**	**36,2**	

Sources : INSEE, enquêtes Emploi ; calcul DARES – données 2007 provisoires
Concepts : emploi au sens du BIT, âge atteint à la date de l'enquête
Taux d'emploi : nombre de personnes en emploi rapporté à la population totale de la classe d'âge.

Constats

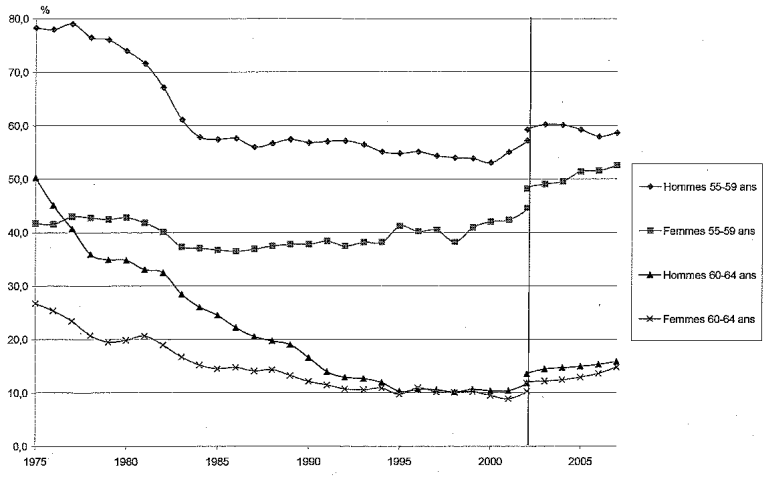
Légère hausse de 2003 à 2007 (37 à 38,3 % pour Eurostat et 40,6 à 41,3 % pour l'INSEE)
Mais baisse du taux chez les hommes avec un taux qui passe de 40,9 à 40,5 %. Et sur la tranche 50 – 59 ans : de 60,2 à 58,6 % !
Voir graphiques en dessous

Graphique 1a : L'évolution du taux d'emploi des seniors depuis trente ans



Source : Insee, enquêtes Emploi (annuelle 1975-2002, en continu 2003-2007) ; calculs Dares - Données 2007 provisoires.
Concepts : emploi au sens du BIT, âge atteint à la date de l'enquête.
Lecture : en 2007, 40,5 % des hommes de 55 à 64 ans sont en emploi.
Remarque : Le passage d'une enquête emploi annuelle jusqu'en 2002 à une enquête en continu ensuite introduit une discontinuité.

Graphique 1b : L'évolution du taux d'emploi des seniors depuis trente ans par classe d'âge



Source : Insee, enquêtes Emploi (annuelle 1975-2002, en continu 2003-2007) ; calculs Dares - Données 2007 provisoires.
Concepts : emploi au sens du BIT, âge atteint à la date de l'enquête.
Lecture : en 2007, 58,6 % des hommes de 55 à 59 ans sont en emploi.
Remarque : Le passage d'une enquête emploi annuelle jusqu'en 2002 à une enquête en continu ensuite introduit une discontinuité.

2

Le

Le

taux d'emploi supérieur à 60 % pour les hommes jusque dans les années 80 diminue jusqu'en 2000 puis repart à la hausse en 2001 pour retrouver son niveau de 85 (aux alentours de 40 %).

Répartition des classes d'âge par secteurs d'activité économique

TABLEAU 22 : REPARTITION DES CLASSES D'AGE DANS L'EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITE ECONOMIQUE

en %	15-29 ans	30-49 ans	50-55 ans	55-59 ans	60 et plus	Ensemble	50 ans et plus
Agriculture, Sylviculture et pêche	15,3	50,7	14,2	13,4	6,3	100	34,0
Industries agricoles	22,6	58,0	11,1	7,1	1,2	100	19,4
Industries des biens de consommation	17,5	60,0	12,3	8,3	2,0	100	22,5
Industrie automobile	19,6	55,6	17,1	7,4	0,3	100	24,8
Industries des biens d'équipement	18,1	58,7	13,1	9,4	0,7	100	23,2
Industries des biens intermédiaires	17,0	59,1	14,2	8,6	1,1	100	23,9
Energie	17,0	56,3	19,7	6,6	0,5	100	26,8
Construction	27,0	52,5	11,1	8,1	1,3	100	20,5
Commerce et réparations	26,6	52,3	11,2	7,6	2,3	100	21,0
Transports	17,4	62,2	11,9	6,7	1,8	100	20,4
Activités financières	17,0	55,3	14,6	11,8	1,4	100	27,7
Activités immobilières	14,9	53,3	15,0	12,1	4,8	100	31,9
Services aux entreprises	27,0	54,4	10,0	6,4	2,2	100	18,6
Services aux particuliers	27,1	48,5	11,9	8,3	4,2	100	24,4
Education, santé, action sociale	17,2	55,9	14,1	10,1	2,7	100	26,9
Administrations	15,7	55,9	15,2	10,7	2,5	100	28,4
Ensemble	21,2	54,8	12,8	8,8	2,4	100	24,0

Lecture : en 2007, 34,0% des personnes travaillant dans le secteur agricole ont 50 ans ou plus.
Age à la date de l'enquête (au dernier jour de la semaine de référence).
NAF en 16 postes, intérimaires reclassés dans le secteur utilisateur.
Source : Insee, enquête emploi en moyenne annuelle 2007 , calculs Dares.

Constats

En 2007, les plus de 50 ans sont les plus nombreux dans l'agriculture (34 % des actifs), les activités immobilières et financières (souvent des activités exercées en indépendant). Inversement, ils sont peu représentés dans les services aux entreprises (18,6 %), les industries agricoles et les transports.

Structure des embauches

Les 50 ans et plus sont 5,5 fois moins nombreux que les moins de 25 ans à obtenir un CDD en 2006 et 4,14 fois un CDI.

Ils sont 8,85 fois moins nombreux que les 25 – 49 ans à obtenir une mission d'intérim.

TABLEAU 23 : STRUCTURE DES EMBAUCHES EN CDD ET CDI (EN %)

Année 2006	Moins de 25 ans	25-49 ans	50 ans et plus	Ensemble
CDD	44	48	8	100
CDI	29	64	7	100

Source : Dares, DMMO-EMMO

TABLEAU 24 : STRUCTURE DES EMBAUCHES EN INTERIM (EN %)

Année 2007	Moins de 25 ans	25-49 ans	50 ans et plus	Ensemble
Embauches en intérim	31	62	7	100

Source : Dares et Unedic

Taux de chômage

Au 1er trimestre 2008, le taux de chômage des seniors s'élève à 4,7 % contre 7,2 % pour l'ensemble des âges soit 1,53 fois moins. Ce chiffre confirme leur retrait du marché du travail.

Les plus de 50 ans inscrits à l'ANPE n'étaient que 284 700 en mars 2008 soit un peu moins de 15 % des DE (14,94 %). Notons aussi que le chômage de longue durée les touche particulièrement puisqu'ils sont 40,8 % à avoir plus d'un an d'inscription (contre 25,6 % en France) et 59,58 % plus de 6 mois.

LE CHOMAGE DES PLUS DE 50 ANS EN METROPOLE

TABLEAU 2 : CHOMAGE AU SENS DU BIT DES PLUS DE 50 ANS (DONNEES CVS SANS CJO)

	Taux au 1er trimestre 2008 (%)	Evolution trimestrielle (pt)	Evolution T1 2008/ T1 2007(pt)	Evolution T1 2007/ T1 2006 (pt)
Taux de chômage des 50 ans et plus	4,7	-0,2	-1,2	0,0
Dont hommes de 50 ans et plus	4,7	0,0	-1,1	0,0
Dont femmes de 50 ans et plus	4,7	-0,4	-1,4	0,0
Taux de chômage, tous âges confondus	7,2	-0,2	-1,2	-0,7

Définition : chômeurs au sens du BIT rapportés à la population active. Données CVS - Source : Estimation Insee

TABLEAU 3 : DEMANDEURS D'EMPLOI DE 50 ANS ET PLUS INSCRITS EN CATEGORIE 1 (DONNEES CVS SANS CJO)

	Effectifs en mars 2008	Variation (1) trimestrielle (%)	Evolution mars 2008/mars 2007 (%)	Evolution mars 2007/mars 2006 (%)
DEFM1 50 ans et plus	284 700	-0,2	-6,2	-10,6
Dont hommes	153 100	0,2	-6,9	-10,8
Dont femmes	131 600	-0,6	-5,3	-10,3
Dont 55 ans et plus	100 710	-6,0	-6,9	-13,1
Dont plus de 6 mois d'inscription	169 630	-3,5	-11,3	-17,0
Dont plus de 12 mois d'inscription	116 420	-5,1	-15,4	-17,2
DEFM1, tous âge confondus	1 905 000	-0,2	-6,5	-10,8

Source : ANPE, DARES, INSEE

(1) Evolution sur les trois derniers mois par rapport aux trois mois précédents

B L'ACCES A LA FORMATION

Les demandeurs d'emploi étaient moins d'un sur 10 en 2006 à accéder à la formation professionnelle (9,8 %). Parmi eux les seniors sont encore moins nombreux puisque les plus de 50 ans n'étaient que 3,6 % en 2006. Ces dernières années, ce taux d'accès à la formation a même légèrement régressé.

L'ACCES DES SENIORS A LA FORMATION EN METROPOLE

TABLEAU 26 : EVOLUTION DU TAUX D'ACCES A LA FORMATION ENTRE 2003 ET 2006 DES CHOMEURS SELON L'AGE (EN %)

Taux d'accès à la formation (*France Métropolitaine*)	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**
Moins de 26 ans	15,4	16,2	14,5	15,1
entre 26 et 44 ans	10,2	9,3	8,3	9,3
45 ans et plus	4,2	4,1	3,5	4,0
Dont entre 50 et 54 ans	3,5	3,5	2,9	3,6
Dont entre 55 et 59 ans	1,6	1,5	1,3	1,6
Dont entre 60 et 64 ans	0,6	0,4	0,7	1,6
Total France métropolitaine	**10,1**	**10,0**	**8,9**	**9,8**

Lecture : 9,8 % des chômeurs étaient stagiaires de la formation professionnelle au 31 décembre 2006.
Source : Base Régionalisée des stagiaires de la Formation Professionnelle (DARES) – nouvelle enquête emploi (INSEE)

L'accès à la formation des salariés obéit à 3 constantes :

La qualification

Les cadres et professions intermédiaires ont un taux d'accès bien plus élevé que les ouvriers. A 50 ans, ils sont encore 40 % en formation contre 15 % pour les Ouvriers Qualifiés et moins de 10 % pour les ONQ

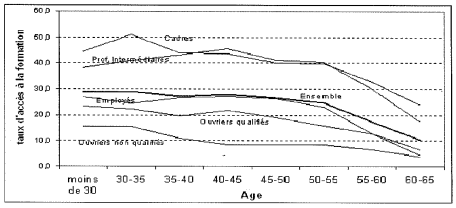
Le type d'entreprise

Les grosses entreprises font des efforts de formation beaucoup plus significatifs que les PME - PMI

L'âge

Plus les salariés avancent en âge moins ils ont accès à la formation
Le décrochage se fait souvent entre 50 et 55 ans

GRAPHIQUE 10 : TAUX D'ACCES DES SALARIES A LA FORMATION FINANCEE PAR LEUR EMPLOYEUR



Source : Enquête Formation continue 2000 – INSEE - Traitements DARES

Niveau de formation

Bassin d'emploi de Blois, en 2007,
- un chômeur sur 4 ayant une formation limitée (VI et Vbis) voire inexistante est un senior.

Les seniors en formation à l'AFPA

En 2007, les seniors ont représenté 29 611 entrées en formation, **soit 14,4 % du total des entrées à l'AFPA** (177 999 au total), principalement dans le tertiaire service, le commerce, le tourisme, le BTP et les fonctions ou techniques du secteur tertiaire.

Parmi eux, 15 546 demandeurs d'emploi (7 742 femmes et 8 804 hommes) et 13 065 salariés d'entreprise (3 614 femmes et 9 451 hommes).

CARACTERISTQUES						
AGE	PAS	Etat hors PAS	Collectivités territoriales	Entreprises	Total 2007	Total 2006
Moins de 26 ans	31	11,3	33,9	13,5	30,2	30,5
[26-35[	30	22,9	27,7	39,9	30,2	30,6
[35-45[	24,7	35,7	26,2	35,4	25,3	25,2
[45-55[	13,1	27,8	11,5	10,6	13,2	12,7
55 ans et plus	1,2	2,4	0,8	0,6	1,2	1
Total	100	100	100	100	100	100

Source : rapport d'activité 2007 de l'AFPA

C Les chiffres en Région Centre et Loir-et-Cher

Tableau N° 1 : Demandeurs d'emploi de plus de 50 ans au 31 août 2008 (catégorie 1, 2 et 3)

	BLOIS	VENDOME	ROMORANTIN	LOIR-ET-CHER	CENTRE
Hommes	599	219	222	**1040**	7284
Femmes	720	269	283	**1272**	9014
Total	1319	488	505	**2312** (14,18 %)	16298

Evolution sur 1 an nombre des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans (Blois) : + 0,85 %
**en données brutes*

Tableau N°2 : Demandeurs d'emploi de plus de 50 ans au 31 août 2008 (catégorie 1, 2 et 3) par ancienneté d'inscription

	< 6 mois	6 mois – 1 an	1 an – 2 ans	+ 2 ans	Total
Centre					
Cat 1	4 351	2 281	2 110	2 520	11 262 (69,1 %)
Cat 2	1 036	645	677	1 099	3 457
Cat 3	456	221	272	630	1 579
Total	5 843 (35,8 %)	3 147 (19,3 %)	3 059 (18,7 %)	4 249 (26 %)	16 298
Loir-et-Cher					
Cat 1	571	305	289	331	1 496 (64,7 %)
Cat 2	136	84	116	202	538
Cat 3	66	49	43	120	278
Total	773 (33,4 %)	438 (18,9 %)	448 (19,3 %)	653 (28,2 %)	2 312

Une ancienneté importante : 47,5 % des DE seniors sont au chômage depuis plus d'un an en Loir-et-Cher contre 44,7 en Région Centre.

Tableau N°3 : Demandes d'emploi selon le sexe et l'âge en juin 2008 (catégorie 1)

	CHER	Eure-et-Loir	Indre	Indre-et-Loire	Loir-et-Cher	Loiret	Centre
Cat 1	8054	11282	5625	14667	**7 944**	16782	64354
- de 25 ans	1465	2079	1059	2645	**1 394**	3097	11739
25 – 49 ans	5277	7276	3623	9742	**5 190**	11142	42250
50 ans et plus	1312 (16,29 %)	1927 (17,08 %)	943 (16,76 %)	2280 (15,54 %)	**1 360** (17,11 %)	2543 (15,15 %)	10365 (16,08 %)
Hommes	637	995	475	1132	**695**	1336	5270
Femmes	675	932	468	1148	**665**	1207	5095

Le Loir-et-Cher a une part de seniors plus importante dans la demande d'emploi de catégorie I que la moyenne régionale (17,11 % contre 16,08 %).

Tableau N°4 : DEFM + de 50 ans (catégorie 1,2,3) au 31 août 2008 par sexe et niveau de formation

Niveau de formation	VI	V bis	V	IV	III	II & I	NR	Total
Centre								
Hommes	1845	491	3 038	834	492	579	5	7 284
Femmes	3223	947	2 697	1 027	441	405	4	9 014
Ensemble	5 068 *(31,09 %)*	1438 *(8,8 %)*	6 005 *(36,84 %)*	1 861 *(11,41 %)*	933 *(5,72 %)*	984 *(6 %)*	9	16 298
Loir-et-Cher								
Hommes	267	82	440	110	64	77		1 040
Femmes	518	123	414	129	54	34		1 272
Ensemble	785 *(33,95 %)*	205 *(8,8 %)*	854 *(36,9 %)*	239 *(10,33 %)*	118 *(5,1 %)*	111 *(4,8 %)*		2 312

23,18 % des DE ont un niveau de formation supérieur ou égal au niveau IV en Région Centre contre 20,24 % en Loir-et-Cher.

Tableau N°5 : DEFM + de 50 ans (catégorie 1,2,3) au 31 août 2008 par sexe et qualification

	Manœuvres & OS	Employés Non qualifiés	Employés qualifiés	Ouvriers qualifiés	Maîtrise & cadres	Total
Centre						
Hommes	1 321	851	1 513	1 792	1 799	7 284
Femmes	1 021	2 241	4 384	578	782	9 014
Ensemble	2 342 *(14,36 %)*	5 897 *(36,18 %)*	5 897 *(36,18 %)*	2 370 *(14,54 %)*	2 581 *(15,83 %)*	16 298
Loir-et-Cher						
Hommes	216	136	201	239	248	1 040
Femmes	181	333	558	84	116	1 272
Ensemble	397 *(17,17 %)*	469 *(20,28 %)*	759 *(32,82 %)*	323 *(13,9 %)*	364 *(15,74 %)*	2 312

50,54 % des demandeurs d'emploi seniors en Région Centre n'ont pas de qualification contre 37,45 % en Loir-et-Cher.

Tableau N°6 : DEFM au 31 août 2008 catégorie 1,2 et 3 + 50 ans sexe et âge

	HOMMES		FEMMES		ENSEMBLE	
Age	Centre	Loir et Cher	Centre	Loir et Cher	Centre	Loir et Cher
50	813	127	1 108	142	1 921	269
51	814	111	1 113	147	1 927	258
52	847	106	1 180	147	2 027	253
53	944	134	1 131	153	2 075	287
54	923	131	1 129	182	2 052	313
55	927	144	1 074	170	2 001	314
56	738	108	883	127	1 621	235
57	640	95	703	102	1 343	197
58	294	44	338	57	632	101
59	169	18	162	17	331	35
60	82	8	80	15	162	23
61	38	7	40	6	78	13
62	24	4	27	2	51	6
63	19	2	19	3	38	5
64	9		17	1	26	1
65	2	1	8	1	10	2
66						
67	1				1	
68						
69			2		2	
TOTAL	7 284	1 040	9 014	1 272	16 298	2 312

On remarque une chute importante du nombre de seniors inscrits comme demandeur d'emploi entre 55 et 56 ans : - 18,99 % en région Centre et – 25,15 % en Loir-et-Cher.

Même phénomène entre 57 et 58 ans : - 52,94 % en Région Centre et – 48,73 % en Loir-et-Cher.

Tableau N°7 : DEFM au 31/08/2008 (cat 1,2 et 3) + 50 ans par catégorie professionnelle

	Cat 1		Cat 2		Cat 3		Total	
	Centre	41	Centre	41	Centre	41	Centre	41
Personnel des services aux personnes et à la collectivité	2 476	310	1 625	254	262	44	4363 *(26,77 %)*	608 (26,2 %)
Services administratifs & commerciaux	1329	201	563	86	125	17	2017 (12,37 %)	304 (13,14 %)
Industrie hôtelière	335	41	64	9	49	12	448 (2,74 %)	62 (2,6 %)
Distribution – vente	760	85	229	31	97	13	1086 (6,66 %)	129 (5,57 %)
Arts et	104	10	26	3	289	48	419	61

spectacle							(2,57 %)	(2,63 %)
Formation initiale et continue	247	25	80	9	33	2	360 (2,20 %)	36 (1,5 %)
Professionnels de l'intervention sociale, du développement local et de l'emploi	211	34	79	16	14	4	304 (1,86 %)	54 (2,33 %)
Profession paramédicale	54	4	31	3	7	2	92 (0,5 %)	9 (0,3 %)
Profession médicale	21	2	6	1	4		31 (0,1 %)	3 (0,1 %)
Cadres administratifs et professionnels de l'information et de la communication	430	56	63	6	31	10	524 (3,2 %)	72 (3,1 %)
Cadres commerciaux	521	66	34	8	22	4	577 (3,54 %°	78 (3,37 %)
Agriculture – pêche	561	97	151	27	143	26	855 (5,24 %)	150 (6,48 %)
BTP – extraction	585	69	26	5	77	15	688 (4,22 %)	89 (1,12 %)
Transport – logistique	1095	131	153	26	116	20	1364 (8,36 %°	177 (7, 65 %)
Mécanique, électricité, électronique	879	149	96	16	108	20	1083 (6,64 %)	185 (8 %)
Personnels de l'industrie de process	591	88	96	13	118	33	805 (4,93 %)	134 (5,7 %)
Personnels autres industrie (mat souples, industries graphiques, ameublement et bois)	180	23	27	5	19	1	226 (1,38 %)	29 (1,25 %)
Pers de type artisanal (alimentation, hab-cuir, textile, métaux …)	188	26	61	12	20	2	269 (1,65 %)	40 (1,73 %)
Maîtrise industrielle	61	10	4		4		69 (0,4 %)	10 (0,4 %)
Techniciens industriels	182	24	10	4	13	2	205 (1,25 %)	30 (1,2 %)
Cadres techniques industrie	240	18	14	2	8	1	262 (1,6 %)	21 (0,9 %)
Agents maîtrise, techniciens et cadres techniques hors industrie	208	27	17	2	17	2	242 (1,48 %)	31 (1,3 %)
Total	**11 262**	**1 496**	**3 457**	**538**	**1 579**	**278**	**16 298**	**2 312**

Les seniors se concentrent majoritairement dans les services aux personnes et aux collectivités (26,2 % en Loir-et-Cher et 26,77 % en Région Centre), les services administratifs et commerciaux (13,14 % en Loir-et-Cher et 12,37 % en Région Centre), la mécanique – électricité - électronique (8 % en Loir-et-Cher) et le transport – logistique (8,36 % en Région Centre).

Tableau n°8 : DEFM (catégorie 1) au 30/09/2008 par tranches d'âge

	- 25 ans		25 – 49 ans		+ 50 ans		Total	
	Centre	41	Centre	41	Centre	41	Centre	41
Pers. des services aux personnes et à la collectivité	2158	273	7663	994	2387 19,55 %	281 18,15 %	12 208	1548
Services administr. & commerciaux	1735	199	5438	619	1264 14,98 %	195 19,24 %	8 437	1013
Industrie hôtelière	931	102	1872	222	329	46	3132	370
Distribution – vente	3090	345	4547	526	713	78	8350	949
Arts et spectacle	138	17	761	67	101	11	1000	95
Formation initiale et continue	38	2	881	76	239	30	1158	108
Professionnels de l'intervention sociale, du développement local et de l'emploi	470	61	1381	150	206	31	2057	242
Profession paramédicale	192	22	423	36	58	7	673	65
Profession médicale	13	1	124	3	24	2	161	6
Cadres administratifs et professionnels de l'information et de la communication	339	39	1888	188	412	51	2639	278
Cadres commerciaux	146	14	1330	175	493	64	1969	253
Agriculture – pêche	645	105	1700	317	487	90	2832	512
BTP – extraction	1486	206	2934	418	536	64	4956	688
Transport/logistique	1366	133	5408	645	1066 13,59 %	130 14,31 %	7840	908
Mécanique, électricité, électronique	1279	213	3255	539	790 14,83 %	117 13,46 %	5324	869
Personnels de l'industrie de process	613	85	2595	343	524	79	3732	507
Personnels autres industries (mat. souples, industries graphiques, ameublem. et bois)	69	5	302	41	168	20	539	66
Pers de type artisan. (alimentation, hab. cuir, textile, métaux)	455	57	657	89	177	26	1289	172
Maîtrise industrielle	7		108	15	58	7	173	
Techniciens industriels	471	53	1024	94	177	26	1672	173
Cadres techniques industrie	81	9	643	65	227	16	951	90
Agents maîtrise, techniciens et cadres techniques hors industrie	140	19	656	94	198	26	994	139
Total	16 118 (22 %)	1987 (21,8 %)	45641 (63 %)	5724 (62,8 %)	10 641 (14,5 %)	1399 (15,3 %)	72 400	9110

Les seniors handicapés mieux lotis ?

Recrutés sur le critère du handicap et de la compétence, les seniors handicapés semblent moins souffrir de la discrimination liée à l'âge. L'action de Cap Emploi est sans conteste à la base de cette situation avec un accompagnement renforcé, un large réseau et un important travail de terrain d'explication avec les employeurs. Les plus de 50 ans représentent 30 % des 1300 personnes accompagnées par Cap Emploi Loir-et-Cher. Il s'agit essentiellement de personnels non cadres (les niveaux V sont majoritaires tandis que les femmes pèsent 45 %)

D AUTRES ETUDES

- **ARACT**

« Les entreprises de la Région Centre face au vieillissement de la population ».

Cette enquête a élaborée en juin 2006 par l'ANACT, le CEREQ et l'ANDCP avec la collaboration du FSE. Réalisée par l'Institut de Sondage Carniel, (http://www.centre.aract.fr/pdf/ages.pdf), elle a concerné 503 entreprises.

Il en ressort que :

- la gestion des âges occupe une place significative puisque un tiers des dirigeants lui accorde une note située entre 8 et 10 et tout particulièrement les entreprises de moins de 100 salariés
- l'usure des salariés est une préoccupation d'une majorité des entreprises interrogées : 58 % d'entre-elles évoquent l'usure liée à la pénibilité notamment dans les secteurs de l'industrie et du BTP
- les entreprises travaillent souvent dans l'urgence imposée par les délais de production et / ou par la pression des clients et certains salariés ont du mal à s'adapter à ce rythme notamment les plus âgés. C'est un vrai problème pour 44 % des entreprises interrogées.
- peu d'établissements ont commencé à agir
- 60 entreprises sur les 503 répondantes (12 %) sont favorables à un appui externe afin d'anticiper la problématique

- **INSEE**

Intitulée, **« le travail des seniors, un enjeu pour l'Europe »**, cette étude présente et analyse la situation des seniors en France et dans l'Europe des 27. Au travers une série de chiffres comparés, elle permet de comprendre pourquoi la France a un taux d'emploi des seniors les plus faibles de l'Union : préretraites, retraite à 60 ans, faible poids du temps partiel …

On retiendra que l'amélioration des taux d'emploi des seniors peut passer selon les auteurs de l'étude par l'arrêt des préretraites et le recul de l'âge de la retraite par des incitations adéquates. En rallongeant les carrières, cela permettrait d'éviter que les mesures en faveur de la formation et d'une nouvelle organisation du travail soient sans effet. Il faudrait aussi aménager les postes et les horaires de travail, et inventer des formes plus souples de transition vers l'inactivité.

Certains secteurs, comme l'automobile, l'assurance ou les banques, s'y préparent déjà. Pour cela, il faut aussi que changent les représentations sociales des seniors. Pendant longtemps, ils

ont servi de variable d'ajustement à notre problème d'emploi, permettant aux entreprises d'ajuster leurs effectifs sans trop mettre en cause la paix sociale, et à la puissance publique de réduire le nombre de chômeurs comptabilisés. On a aussi laissé croire que l'exclusion des seniors créait des emplois pour les jeunes et que si les seniors partent si tôt, c'est parce qu'ils sont devenus insuffisamment productifs.

Un taux d'emploi en Région Centre entre 35,4 et 38,8 %

Le taux d'emploi des seniors varie assez peu d'une région à l'autre : le taux d'emploi des 55-64 ans se situe entre 33,3 % et 36,5 % dans 17 régions. Seule l'Île-de-France se distingue par un taux d'emploi des 55-64 ans nettement plus élevé (46,7 %), proche de l'objectif fixé par l'Union européenne (50 % en 2010).

- **Chômage et invalidité après 50 ans : deux dispositifs alternatifs de sortie de l'emploi pour les seniors en mauvaise santé ?**

Cette étude réalisée par un chercheur de l'IRDES Thomas Barnay fait le lien entre le chômage des seniors, le retrait du marché du travail et l'état de santé dégradée. Elle identifie les facteurs déterminants de la participation, ou non, au marché du travail après 50 ans et le lien entre santé dégradée et statut d'activité (emploi, inactifs et chômeurs en particulier).

Il apparaît que la prévalence d'une limitation fonctionnelle dans les activités quotidiennes conduit à une exclusion plus forte des plus de 50 ans sur le marché du travail. Une partie des personnes âgées de 55 à 59 ans en incapacité se retrouvent au chômage et ne recherchent pas d'emploi, c'est-à-dire qu'elles sont potentiellement dispensées de recherche d'emploi. Ceci validerait l'hypothèse selon laquelle une partie des dispensés de recherche d'emploi sont des personnes dont l'état de santé est altéré.

Elle nous apprend aussi que 36 % des personnes âgées de 50 à 59 ans, en emploi et déclarant souffrir d'une affection limitant leur capacité de travail, considèrent que leur problème de santé est dû à leur environnement professionnel.

Par ailleurs, un homme au chômage a un risque annuel de décès environ trois fois plus élevé qu'un actif occupé du même âge.

E Un taux d'emploi des seniors nettement plus bas en France

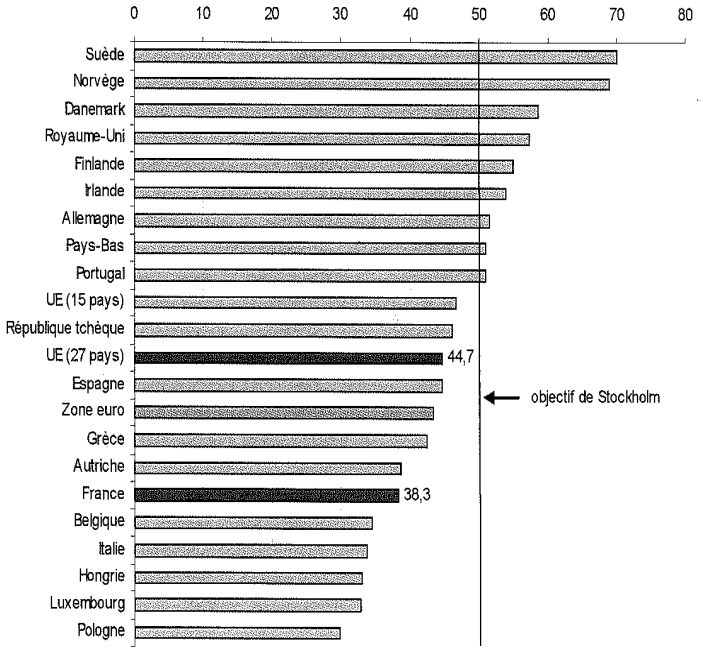
La France se singularise par un emploi des seniors limité. Son taux d'emploi des plus de 55 ans est particulièrement faible, avec seulement 37,6 % des travailleurs âgés de 55 à 64 ans en activité en 2006 contre 45,3 % pour l'ensemble des pays de l'Union européenne à 15.

L'hexagone connaît en outre une forte chute du taux d'emploi après 60 ans : de 53,7 % pour les 55-59 ans, il tombe à 13,4 % entre 60 et 64 ans. En Europe, les taux d'emploi des seniors les plus élevés se trouvent dans les pays scandinaves et anglo - saxons.

Notons cependant que le taux d'emploi des 55-64 ans a progressé en France comme en Europe de 8 points depuis 1992.

GRAPHIQUE 7 : TAUX D'EMPLOI DES SENIORS EN COMPARAISON INTERNATIONALE

Proportion de personnes de 55-64 ans en emploi en 2007



Source : Eurostat.

II Comment les Européens boostent l'emploi des seniors ?

A Pays-Bas : préretraites interdites depuis 2006

Depuis deux ans, tout accord de préretraite dans les conventions collectives est interdit par la loi aux Pays-Bas. Pour compenser, un système d'épargne individuelle en entreprise a été instauré, baptisé **levensloopregeling (« plan d'épargne vie »).**

Près de 48 % des Néerlandais de 55 à 64 ans sont actifs. Ils n'étaient que 26 % en 1995, l'un des niveaux les plus bas d'Europe à l'époque. Parallèlement, dans ce pays, l'âge moyen de départ à la retraite est passé à 61 ans, contre 59 ans en 2000.

Ce retournement de tendance résulte de la réforme des préretraites, mais aussi de la croissance économique et d'une pénurie d'effectifs. Les Néerlandais, qui savent leur population vieillissante, acceptent bon gré mal gré de travailler plus longtemps.

Une fracture assez nette persiste entre les 55-60 ans, prêts à rester en poste, et les 60-65 ans, qui veulent au contraire décrocher. Pour ces derniers, seulement 33 % des hommes et 14 % des femmes sont actifs. Tous les grands partis politiques ont fait de la « pression grise » une priorité, anticipant les problèmes de financement des retraites qui s'annoncent à l'horizon 2011. Pas question pour autant de repousser l'âge officiel de la retraite à 67 ans, malgré les recommandations de l'OCDE. Les pouvoirs publics préfèrent des réformes en douceur, pour inciter les plus de 65 ans à rester actifs.

L'exemple a été donné dans la fonction publique, avec le retrait en 2006 d'un décret royal de 1945 qui obligeait les fonctionnaires à prendre leur retraite à 65 ans. Dans les faits, très peu d'agents de l'État ont encore eu recours à cette possibilité.

Le gouvernement ne s'avoue pas vaincu pour autant. De nouvelles incitations sont envisagées pour 2008, comme **une prime à la participation pour les 62-65 ans qui renoncent à la préretraite et un abattement de l'impôt sur le revenu pour les 65 ans qui continuent de travailler.** Le gouvernement voudrait aussi faciliter l'emploi à temps partiel pour les plus de 65 ans. Un projet de loi a été soumis au Parlement en ce sens, visant à permettre aux retraités actifs de cumuler salaire et pension, comme dans le système des allocations chômage.

B Grande-Bretagne : incitations financières et confiance dans le marché

- 1996 : 47,7 %
- 2006 : 57,4 %

Le chiffre est impressionnant : au Royaume-Uni, 71,9 % des hommes entre 50 et 64 ans travaillent, d'après les statistiques du ministère du Travail de février 2008. Le pays a véritablement su doper l'emploi des seniors ; cela grâce à une stratégie développée par le gouvernement travailliste à partir des années 90. Et, récemment, l'équipe de Gordon Brown s'est fixé comme objectif de remettre au travail 1 million de seniors afin d'atteindre un taux d'emploi général de 80 %.

La recette ? d'abord un formidable effort de communication au moyen, notamment, de la campagne gouvernementale « **Age Positive** », qui permet de sensibiliser les employeurs et d'informer les travailleurs sur l'opportunité de rester au travail le plus longtemps possible. À la

clé, incitation financière à l'emploi et à la formation professionnelle, aide au retour à l'emploi plutôt qu'assistance.

Ainsi, différer son départ à la retraite de cinq ans permet de recevoir une compensation financière allant jusqu'à 30 000 livres (39 350 euros) ou d'augmenter le montant de la retraite d'État de 50 %. Il est également possible de travailler de manière flexible, via une formule de retraite partielle, et de bénéficier de formations qui améliorent les compétences.

Quant aux demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, un programme d'évaluation de leurs compétences et une aide financière peuvent les remettre en selle.
Au-delà des politiques publiques, certains groupes ont mis en place une politique d'emploi ciblant les travailleurs âgés, considérés comme plus fiables et sachant établir une bonne relation avec la clientèle.

Une loi sur la discrimination relative à l'âge

Mais, pour la plupart des entreprises, c'est la loi sur la discrimination relative à l'âge, adoptée en 2006, qui a considérablement étendu les droits des salariés seniors, lesquels ne doivent plus subir de licenciement – avant l'âge légal de la retraite, fixé à 65 ans – ni de refus de formation ou d'embauche motivés par leur âge.

Pourquoi le gouvernement pousse-t-il tant les seniors à rester au travail ? À cause de la situation financière. Les gens ont des crédits à rembourser et vivent plus longtemps.

Une précarisation grandissante

Déjà, un certain nombre de salariés âgés sont contraints de travailler ; peu qualifiés et donc peu rémunérés, ils subissent la précarisation des formes de fin de carrière. Le fossé entre ces seniors précaires et les salariés ayant accès aux pensions professionnelles et privées et à des emplois stables ne risque pas de diminuer, quand l'âge de la retraite d'État va passer à 70 ans dans quelques années.

En bref …

- Limitation des préretraites
- Un senior de 65 ans ayant cotisé 40 ans reçoit une pension équivalant à 66 % de son dernier salaire brut (dont 16 % provient du système public de retraite).
- Faible niveau des retraites
- Les personnes sans retraite privée ont un taux de remplacement brut de 35 % (chiffre OFCE)
- Les seniors travaillent (1 / 3 à temps partiel) avec souvent des salaires bas.
- La sortie du chômage est interdite : les quinquas au chômage depuis 18 mois doivent se former, accepter un emploi subventionné ou une tâche associative.
- Depuis 2006, les employeurs ne peuvent mettre à la retraite avant 65 ans sauf accord du senior.
- L'âge légal sera porté à 66 ans pour tous en 2020.

C Suède : Etat et partenaires sociaux main dans la main

- 1996 : 63,4 %
- 2006 : 69,6 %

La Suède est l'un des pays de l'Union qui affichent le plus fort taux d'activité de travailleurs âgés, sans politique ou avantages fiscaux particuliers ; pourtant les réflexes y sont les mêmes qu'ailleurs ; en cas de difficulté économique, les seniors sont parmi les premiers à quitter l'entreprise.

Cas extrême, l'an dernier, l'entreprise de télécommunications Ericsson s'est distinguée en ouvrant les guichets départs aux employés de plus de… 35 ans. Autre situation, celle de Vattenfall, compagnie publique d'énergie, qui va voir la moitié de ses 8 600 employés partir à la retraite dans les dix ans. Depuis quelques années, elle a au contraire développé un programme **« 80-90-100 »** pour conserver les seniors âgés de plus de 58 ans aussi longtemps que possible : 80 % du temps de travail, 90 % du salaire, 100 % de retraite.

En Suède, 82 % des 55-59 ans et 62 % des 60-64 ans sont au travail. On sait que depuis des décennies, la Suède est très soucieuse du respect de bonnes conditions de travail, avec une législation contraignante, même si celle-ci est plus ou moins bien respectée au gré des performances économiques.

La présence nombreuse des femmes sur le marché du travail et l'utilisation très développée des nouvelles technologies, qui améliorent globalement les conditions de travail, n'empêchent cependant pas un recours élevé aux arrêts maladie. Ces périodes d'arrêt maladie permettent aux salariés de se refaire une santé afin de travailler plus longtemps.

Les incitations à la retraite anticipée sont aussi plus faibles qu'ailleurs, y compris au Danemark et en Finlande. La plupart des employés prennent leur retraite à 65 ans, lorsqu'ils ont acquis tous leurs droits, même s'ils peuvent, légalement, rester en poste jusqu'à 67 ans.

En bref …

- Age de la retraite flexible : 61 – 70 ans avec incitations poussant aux départs tardifs et possibilité de retraite à temps partiel
- Préretraites pénalisées
- Contrôle des pensions d'invalidité
- Mise à la retraite interdite jusqu'à 67 ans
- Politique de l'Etat incitative : aides aux entreprises pour réduire la pénibilité & emplois publics pour les seniors
- Atouts structurels : taux élevé de formation des seniors, difficulté de licenciement depuis 1974
-

D Finlande : une stratégie globale concertée pour un vieillissement actif

Taux emploi des seniors

- 1994 : 35,6 %
- 2007 : 55 %

« L'expérience est une richesse nationale ». Le 1er plan quinquennal en 1998 pour maintenir les seniors dans l'emploi met en oeuvre une stratégie globale de transformation des représentations et des nouvelles pratiques. Aujourd'hui, 2 / 3 des entreprises ont mis en place des programmes spécifiques. Le fer de lance de cette politique est l'Institut finlandais de la santé au travail (Fioh). Mais à la base du succès, il y a aussi le dialogue entre employeurs et syndicats de salariés et le rôle des services médicaux du travail.

Ce programme décline en 40 mesures toutes les facettes du maintien dans l'emploi :

- Management par les âges,
- Formation Tout au Long de la Vie,
- Aménagement des conditions de travail,
- Organisation du travail, entretien de la santé au travail.
- Réseau national d'experts avec les organismes publics de formation et les cabinets de consultants.

Autre clé du succès : l'accent mis sur l'entreprise et ses impératifs de productivité. Un nouveau concept est inventé : celui de capacité au travail plus large qu'employabilité. Outils d'évaluation des résultats, méthode d'autoévaluation pour les salariés : le FIOH, qui a élaboré le concept, fournit aussi aux employeurs de quoi piloter leurs actions. Exemple : il existe un baromètre de la capacité de travail des salariés à base d'indicateurs multiples : santé au travail, management et GRH, environnement social, état psychologique.

Des difficultés existent cependant : l'âge effectif de départ à la retraite recule plus lentement que prévu et il n'a été repoussé que d'un an depuis 2000 (taux de 58,4 %ans en 2007). La Finlande va devenir plus sévère : en jouant sur le niveau de retraite. En 2010, un coefficient d'espérance de vie par classe d'âge sera mis en place (avec pour conséquence, l'obligation de travailler plus longtemps pour maintenir le niveau de sa retraite). Par ailleurs, l'Etat durcit les conditions d'entrée dans le système d'invalidité (23,4 % des 55 – 64 ans en bénéficiaient en 2004).

En bref …

Réforme structurelle en 2005 du système de retraite
- âge de départ est « flexible » entre 63 et 68 ans.
- retraite à temps partiel possible dès 60 ans.
- bonifications pour inciter à travailler plus : après 63 ans, chaque année fait gagner + 4,5 %. Fin des régimes de retraite anticipés en 2012

Dans beaucoup d'entreprises
- les plus de 65 ans à temps partiel ont 20 jours de congé supplémentaire
- semaines allégées de 4 jours
- massages, bilan annuel de santé
- à la Poste par exemple, l'organisation du travail a été définie par les salariés. Les seniors sont orientés vers des travaux moins pénibles et les équipes tirent profit de leur expérience.

III CONTEXTE

A Loi de Financement de la Sécurité Sociale 2009

Elle comporte des dispositions incitant au maintien dans l'emploi des salariés âgés :

✓ Négociations de branche

Les négociations de branche sur l'emploi des salariés âgés devront désormais aussi porter sur l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle.

✓ Accord d'entreprise

A partir du 1er janvier 2010, les entreprises, y compris les établissements publics employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe comptant au moins 50 salariés devront verser à la Cnav une pénalité égale à 1 % des rémunérations ou gains versés s'ils ne sont pas couverts par un accord ou un plan d'action (arrêté après avis du CE ou des DP) ***relatifs à l'emploi des salariés âgés.*** Conclus pour 3 ans maximum pour le Plan d'action, l'accord ou le plan d'action devront prévoir :

1. Un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés,
2. Des mesures portant sur au moins 3 domaines d'action, choisis parmi une liste fixée par décret et des indicateurs chiffrés,
3. Des modalités de suivi de ces actions.

Seront dispensées de la pénalité, les entreprises de moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe de moins de 300 salariés, couvertes par un accord de branche étendu sur l'emploi des salariés âgés, respectant les 3 conditions précitées et ayant reçu un avis favorable du Ministre chargé de l'emploi.

✓ Cumul emploi – retraite

Les retraités qui le souhaitent pourront sans limitation cumuler leur pension et le revenu d'une activité professionnelle dès leur 60 ans s'ils ont une carrière complète, et dans tous les cas à 65 ans, sous réserve d'avoir liquidé l'ensemble de leurs pensions auprès des régimes de retraite obligatoire.

✓ Surcote

Dans le secteur privé, le taux de la surcote sera porté par décret à 5 %. En outre, la surcote bénéficiera désormais aux petites retraites portées au minimum contributif. Dans la fonction publique, la surcote passera de 0,75 à 1,25 % par trimestre supplémentaire dans la limite de 20 trimestres.

✓ Recul de l'âge de mise à la retraite

Désormais, l'employeur ne pourra mettre à la retraite d'office un salarié que si celui – ci est d'accord. La nouvelle loi prévoit en effet qu'avant la date du 65ème anniversaire de l'intéressé, l'employeur devra l'interroger par écrit sur son intention de quitter l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse. En cas de réponse négative ou à défaut d'avoir respecté cette obligation, l'employeur de pourra mettre le salarié à la retraite pendant 1 an. La même procédure sera applicable les 4 années suivantes. Ainsi, un salarié pourra prolonger son activité professionnelle jusqu'à 70 ans.

A partir de 2010, les fonctionnaires volontaires pourront exercer leur activité au-delà des limites d'âge fixées, et ce jusqu'à 65 ans, sous réserve de leur aptitude physique.

✓ **Création du Comité d'Orientation sur les Conditions de Travail (COCT)**

Placé auprès du ministre du Travail, le COCT participe à l'élaboration de la politique nationale en matière de protection, de promotion de la santé et de la sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail. Il se compose d'un comité permanent et d'un Observatoire de la pénibilité.

Enfin, la dispense de recherche d'emploi, qui permet à des chômeurs âgés de toucher l'allocation chômage sans être soumis à l'obligation de recherche d'emploi, sera progressivement supprimée d'ici 2011. De 57,5 ans aujourd'hui, l'âge passera à 58 ans le 1er janvier 2009 puis 59 ans le 1er janvier 2010 pour atteindre 60 ans le 1er janvier 2011.

B Négociations sur la pénibilité

Des négociations sur la pénibilité ont lieu entre les partenaires sociaux depuis plus de 2,5 ans. Elles sont actuellement en suspens. Elles se tiennent parallèlement au rapport de la mission parlementaire sur la pénibilité au travail, présidée à l'Assemblée nationale par le député Jean-Frédéric Poisson (UMP) rendu public le 28 mai 2008.

Les principales dispositions du rapport

Ce rapport de la mission d'information sur la pénibilité au travail créée au sein de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale dresse un état des lieux des données juridiques, économiques et sociales disponibles sur la pénibilité. Il propose une définition de la pénibilité au travail, en cerne les différents aspects et délimite les critères pouvant être retenus pour mettre en oeuvre un dispositif de compensation. Il propose huit mesures de prévention :

- installer la prévention de façon pérenne dans le fonctionnement et la culture des entreprises (engager des campagnes nationales d'action sur des objectifs limités et concrets, généraliser les thèmes liés à la pénibilité dans les formations professionnelles),

- améliorer le fonctionnement interne des entreprises (renforcer les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; inciter par des mesures fiscales à l'adaptation des postes de travail, réformer le document unique, généraliser la gestion prévisionnelle des carrières afin d'accompagner l'évolution des parcours professionnels) ;

- accompagner les entreprises dans ces évolutions par des partenariats avec les interlocuteurs « naturels » en charge des questions relatives aux conditions de travail (renforcer des moyens du réseau ANACT-ARACT, valoriser et réformer la médecine du travail).

Il propose deux mesures de compensation :

- définir un calendrier d'étude et de mise en place d'un curriculum laboris ou d'un carnet de santé individuel ;

- ouvrir la possibilité d'une réduction de temps de travail en fin de carrière ou d'un départ anticipé à la retraite pour les travailleurs exposés à une "pénibilité irréductible": il appartiendrait aux partenaires sociaux de définir les métiers ou activités et, au sein des branches, les conditions de déroulement de carrière ouvrant droit à la mesure. Celle-ci serait décidée par une commission médicale après constat d'une altération irréversible de la santé du travailleur du fait de la pénibilité. La mesure de réduction du temps de travail s'accompagnerait du maintien des clauses salariales du contrat. La charge induite par cette mesure, qui pourrait concerner au moins 250 000 travailleurs de 55 à 59 ans, devrait être répartie entre les entreprises et les comptes publics selon des modalités à négocier avec les partenaires sociaux.

L'avis du docteur Caroline Hommet, professeur de gériatrie, responsable du centre de mémoire, CHU Tours (extrait de la NR du 18/11/2008)

Travailler jusqu'à 70 ans, est – ce bénéfique ou dangereux pour la santé ?
C.Hommet. « Je ne peux apporter qu'une réponse très nuancée. C'est positif si cela permet de garder le lien social dans une activité qu'on a aimée, de transférer ses compétences aux nouvelles générations, de maintenir en éveil ses facultés cognitives. C'est négatif si le physique ne suivant plus, cela peut mettre en danger la santé du salarié ».

Pensez – vous que les entreprises devraient adapter les postes pour leurs seniors ?
C.Hommet. « Cela me parait indispensable. Il faut que les chefs d'entreprise cessent de croire qu'un salarié de 60 ans doit avoir la même rentabilité qu'un salarié de 35 ans. Il est évident qu'à avec l'âge, les performances physiques et cognitives diminuent. On peut avoir moins de capacités d'attention, de concentration. Ce qui ne veut pas dire que l'on est plus en capacité de travailler et que le quotient intellectuel n'est plus le même mais qu'on doit travailler différemment. Les aînés sont une richesse pour l'entreprise, peut – être moins quantitativement que les jeunes mais plus qualitativement ».

Il faut donc engager une réflexion ?
C.Hommet. « Oui, on peut par exemple donner plus de souplesse dans les horaires du travail des seniors, les orienter plus vers la transmission de leurs expériences et de leurs compétences en faveur des plus jeunes. Notre société est trop rigide. Sans réflexion autour du qualitatif, décréter la retraite possible à 70 ans peut s'avérer négatif. Si au contraire, on met en œuvre des mesures pour que le senior se sente bien, pour que son savoir – faire soit valorisé, considéré comme un atout pour l'entreprise, cela peut participer au mieux vieillir ».

C Emploi senior : lancement de l'opération « bonnes pratiques seniors »

Toujours dans l'idée d'améliorer l'emploi des seniors, vaste chantier, Xavier Bertrand, Ministre du Travail et Laurent Wauquiez, Secrétaire d'Etat chargé de l'Emploi ont lancé le 4 novembre 2008 en compagnie de Nicole Notat, présidente de l'agence de notation sociale Vigeo, l'opération « bonnes pratiques seniors ».

Cette opération, souligne une communication du gouvernement, a pour objectif la diffusion, début 2009, à l'attention des entreprises et des partenaires sociaux d'un catalogue de « bonnes pratiques » pour l'emploi des seniors. Il sera réalisé à partir des conclusions d'audits réalisés par Vigeo (cabinet de notation sociale) dans dix sociétés privées volontaires.

Ce dispositif a été mis en place, a expliqué le secrétaire d'Etat à l'Emploi, car « ce n'est pas seulement une pénalité dans la loi qui va faire bouger les choses ». D'autant que le chantier est vaste… Rappelons que d'ici 2010, les pays européens sont censés atteindre un taux d'emploi des seniors de 50%... La France est à 38%, l'un des plus bas niveaux de l'Union.

Plus concrètement, l'étude réalisée par Vigeo sur la situation des seniors dans ces entreprises portera notamment sur : les actions pour la formation des salariés après 45 ans ; les efforts consentis en vue de l'aménagement des postes de travail ; les mécanismes de tutorat et de transmission des compétences ; la mise en place de bilans de mi-carrière ; et le recrutement de salariés âgés de plus de 50 ans.

« Les bonnes pratiques seniors » constituent une première étape avant de « discuter de l'emploi des seniors dans toutes les entreprises en 2009 », a rappelé de son côté le ministre du Travail.

Les syndicats sont sceptiques sur l'impact de cette initiative, souligne le quotidien Les Echos. Et de citer Bernard Devy, secrétaire confédéral de Force ouvrière : « C'est la méthode Coué. Etant donné la situation de l'emploi aujourd'hui, certaines entreprises n'ont malheureusement pas d'autre solution que de faire partir les seniors par des mesures d'âge. (…).

« Les entreprises ne le diront pas, parce que ce n'est plus politiquement correct, mais elles feront partir les salariés les plus âgés lorsqu'elles voudront réduire leur effectif », renchérit dans le quotidien Jean-Christophe Le Duigou (CGT).

IV Illustrations de quelques « bonnes pratique »

A ANPE Rhône – Alpes

Cette démarche pro active de l'ANPE s'appuie sur le postulat que sur un marché du travail en pleine évolution, l'expérience et la diversité conduisent à la performance.

Les mesures

- Rendez – vous le 1er jour de l'inscription pour les plus de 45 ans
- Accompagnement renforcé
- Création d'un réseau senior dans chaque agence locale pour identifier les entreprises recruteuses et assurer l'intermédiation avec les candidats. Pour éviter la discrimination sur CV en raison de l'âge, il incombe désormais au conseiller ANPE d'organiser le RDV entre le senior et l'employeur

- Travail de terrain avec les entreprises : diagnostic précis des besoins en compétence, présélection des candidats, EMT, méthode de recrutement par simulation, information sur les aides et mesures à l'emploi …

B Projet « Actifs »

Partenaires : OPCALIA, ASSEDIC, AGEFIPH, AFPA, AFEC

Objectif : formation en alternance pour les plus de 45 ans

CDD de 6 à 12 mois avec environ 20 % du temps consacré à la formation

C PERFORMANCE SENIOR (OPCALIA)

Pour aider les entreprises à intégrer la dimension « âges » dans leur gestion RH, 6 OPCALIA régionaux (Bretagne, Centre, Haute-Normandie, ILe-de-France, Pays de la Loire et Rhône-Alpes) se sont engagés depuis 2005 dans le projet européen « Performance Seniors ». L'objectif est de faire de la formation des seniors un levier de performance pour les entreprises et d'évolution pour les salariés. Cette démarche, financée par le FSE s'est inscrit dans le cadre du Programme d'Initiative Communautaire (PIC) EQUAL de lutte contre les discriminations dans le travail et l'emploi. En Loir – et – Cher, 2 entreprises ont été enquêtées : CAR SIMPLON et APSMT. Elle a permis l'élaboration d'un guide « Seniors : mode d'emploi » a été élaboré et propose une palette d'outils et pratiques RH .

La seconde partie **« Regard sur les pratiques à destination des Seniors »** présente les principaux résultats de l'étude quantitative et qualitative réalisée par OPCALIA dans six régions auprès de 853 entreprises :

- les entreprises dans l'ensemble ne différencient pas la gestion des seniors de la gestion des autres salariés
- les entreprises ne discriminent pas les seniors en matière de gestion des RH même si parfois elles constatent des difficultés spécifiques liées à l'âge
- Aménager les conditions de travail
- Maintenir et développer les compétences
- Entretenir la motivation et gérer les fins de carrière

8 bonnes pratiques sont proposées dans la 3ème partie : anticiper les besoins en compétences, diagnostiquer et se doter d'outils de pilotage, informer et sensibiliser, prévenir les risques de santé, prévenir les effets du vieillissement, maintenir et développer les compétences, capitaliser et transférer les savoir–faire, et aménager la fin de carrière. Ces bonnes pratiques ont été recensées à partir de 60 entretiens semi-directifs réalisés par le cabinet CATALYS Conseil entre mars et juillet 2007 dans les 6 régions participant au projet « Performance Seniors » (entreprises de + de 10 salariés).

D MEMENTO EQUAL

Dans le cadre d'un programme européen Didactt (Dispositif d'Activation des Compétences Tutorales et Transversales), conduit entre 2001 et 2006, visant à réduire les discriminations liées à l'âge, l'AFEC, ADECCO et l'ATEC ont réalisé un Memento « les seniors au travail, des pistes pour agir ». Le produit a été conçu pour aider les managers et responsables RH dans le

dialogue social. Il comporte notamment, outre des éléments conceptuels, une grille d'auto évaluation et des fiches pratiques. Entreprises du 41 associées : SIPLAST SA & Agralys.

E 50 + EUROPE

Le projet "50+ Europe", porté par cinq partenaires de l'UE (Royaume Uni, Espagne, France, Norvège, Pologne), s'est intéresse aux compétences et expériences des seniors, en matière d'emploi et de recherche d'emploi. Il visait aussi à informer les entreprises sur l'intérêt de diversifier leur recrutement en intégrant cette catégorie de travailleurs.

Afin d'aider les seniors à cerner leurs compétences, leurs expériences, leurs envies professionnelles et leur permettre de mieux se positionner sur le marché de l'emploi, un outil d'orientation professionnelle (sous forme de livret) a été conçu. Baptisé OISOP (Outil Individuel Senior d'Orientation Professionnel), il est bâti comme un outil d'aide aux choix professionnel. Il se fonde sur le postulat que les personnes qui construisent et entretiennent leur confiance en elles-mêmes peuvent en se posant les questions appropriées construire leur retour ou leur maintien dans l'emploi.

F SENIOR COMPETENCES

Le projet « Senior Compétence » vise à expérimenter, évaluer, modéliser et diffuser des pratiques innovantes pour le retour à l'emploi des cadres seniors, grâce à l'échange d'expériences entre trois villes européennes : Paris, Francfort et Stockholm.

Chaque territoire mobilise dans le projet un partenariat local avec des organismes intervenant sur le marché à l'égard des cadres seniors. « Senior compétence » doit permettre de tester des pratiques innovantes et d'intégrer les dispositifs les plus performants aux politiques locales de l'emploi. Le Département de Paris est le pilote du projet. Il est en charge de sa gestion et de son suivi, ainsi que des relations avec la Commission européenne.

Les partenaires

Paris
- Espace cadres de l'Agence locale pour l'emploi Gare de Lyon, Agence nationale pour l'emploi (ANPE)
- Fédération Française des Groupements d'Employeurs (FFGE), interface entre les Groupements d'employeurs (GE) et les pouvoirs publics.
- Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises (CGPME 75)
- Union départementale de la Confédération française démocratique du travail (UD CFDT) et notamment CFDT cadres Mobilisation du dispositif Comité paritaire local.
- Carrefours pour l'emploi, association visant à resserrer les liens entre les entreprises, les collectivités et les institutions afin de favoriser le recrutement, la reconversion et le reclassement de personnes de tous niveaux.
- Paris Pionnières, association d'aide à la création d'entreprise spécifiquement dédiée aux femmes porteuses de projets dans le domaine des services innovants à la personne et aux entreprises.
- Astrolabe Conseil
- Emmaüs France

Francfort
- Agentur für Arbeit Frankfurt am Main (AA), antenne de l'agence allemande pour l'emploi.
- Kompass, établissement public d'accompagnement et de soutien aux créateurs de start-up.
- Zentrum für Weiterbildung gGmbH, Zfw, centre de formation pour adultes.
- GGFB gGmbH, structure qui accompagne l'agence de l'emploi et les job centers dans la mise en œuvre de la politique régionale de l'emploi.
- Steuer und Wirtschaftsakademie Gmbh (SWA), institut de formation pour adultes qui travaille en partenariat avec l'agence pour l'emploi.

Stockholm
- Les job centers : la Ville de Stockholm dispose d'une compétence en matière d'emploi qu'elle met en œuvre au niveau des arrondissements de la Ville par l'intermédiaire de job centers.

Le Conseil des communes et régions d'Europe (CCRE), association européenne d'autorités locales et régionales, a été associée au projet. Il permettra d'élargir le champ de l'analyse aux autres pays européens et de favoriser la diffusion des résultats du projet.

.

G Les Trophées de la diversité : 3ème édition sur le thème de la gestion des âges

Pour contribuer à l'émergence de solutions sur la double problématique « de gestion des pyramides des âges » et de transmission du savoir, Diversity Conseil, cabinet conseil R.H. et organisateur des Trophées de la Diversité avait choisi le thème de « la gestion des âges » pour l'édition 2008. Voici une petite présentation des lauréats de cette année. Les lauréats sont six entreprises aux problématiques et secteurs d'activité très variés, qui ont toutes fait des seniors des moteurs de leur croissance :

AREVA : Trophée Développement des carrières des seniors
Un double dispositif d'entretiens (bilans de carrière et suivi d'expérience) adaptés aux seniors, adossé à une possibilité d'exercice professionnel au-delà de l'âge légal de la retraite.

CARI : Trophée Transmission intergénérationnelle du capital métier
Création de centres de formations internes destinés aux personnes qui redémarrent dans un nouveau secteur d'activité quelque soit leur parcours ou leur âge. Ce dispositif s'appuie essentiellement sur le transfert des compétences métier.

CONVERS Télémarketing : Trophée Stratégie d'élargissement de la pyramide des âges
La constitution d'équipes commerciales de 18 à 75 ans (30% de + de 50 ans) en phase avec le marché senior pour lequel elles prospectent. Ce dispositif permet à l'entreprise de bénéficier d'un levier d'attractivité et de fidélisation de ses collaborateurs, tout en lui conférant un avantage qualitatif.

Cette pyramide des âges est voulue et l'entreprise fait volontairement appel à la force de l'âge. « Il s'agit pour nous d'éviter le turnover, un véritable fléau dans la profession » précise dans le quotidien Métro Philippe de Gibon, PDG de Convers Télémarketing. Pari tenu puisque le taux de départ n'est que de 7 % contre 25 % en moyenne dans le secteur. Pour attirer les seniors, l'entreprise ne leur propose que des missions « intellectuellement épanouissantes » et du temps choisi. 20, 25 ou 35 heures hebdomadaires, avec la possibilité chaque semaine de choisir ses jours et ses heures de travail pour la semaine suivante.

DEGREMONT SAS (Groupe SUEZ) : Trophée Valorisation de l'expérience et mobilisation des seniors. Projet de capitalisation et de transfert des compétences techniques rares initié par les seniors au travers de promotions continues à des postes de formateurs et d'encadrement d'équipes.

L'OREAL : Trophée Dynamisation du recrutement des seniors
Organisation d'un forum de recrutement ciblé sur les seniors réunissant différents partenaires publics et privés. Articulé autour de mises en relation candidats / entreprises et de séances dédiées à l'accompagnement des candidats sur leurs projets professionnels. Cet évènement a notamment permis la réalisation de plus de 500 entretiens.

PSA Peugeot Citroën : Trophée Dialogue social et gestion des âges
Démarche concertée avec les partenaires sociaux sur la GPEC et notamment sur la mise en œuvre d'un dispositif de formation tout au long de la vie professionnelle.

V Les travaux de l'AFPA

L'Europe et l'Etat français ont arrêté un certain nombre de directives et de mesures concrètes, (on les retrouve, pour la plupart, dans le Plan National d'Action pour l'Emploi - PNAE). Ces mesures concernent directement les champs d'intervention du SPE et de l'Afpa :

1) Réaliser des diagnostics partagés de la situation de l'emploi des 45-64 ans dans une approche locale, au niveau de chaque bassin d'emploi.

2) Aider les employeurs à mieux définir leurs besoins en qualifications, en compétences et les accompagner dans leurs politiques de recrutement en direction des « seniors.

3) Favoriser la construction de parcours de professionnalisation (modules qualifiant, le Bilan de compétences, la Validation des Acquis de l'Expérience, la certification…). Il s'agira de travailler en direction des demandeurs d'emploi, les branches les plus concernées par le vieillissement de leurs actifs et les entreprises locales.

* Sachant que les inégalités d'accès à la formation professionnelle frappent tout particulièrement les salariés âgés (57,6 % des salariés de 25 à 44 ans ont eu accès à la formation en 1999, alors qu'ils ne sont que 28,8 % chez les salariés de plus de 45 ans) et que le chômage des plus de 50 ans est caractérisé par sa longue durée et le faible espoir de retour sur le marché du travail.

* Et en notant que les chômeurs de longue durée de 50 ans et plus sont parmi les catégories qui progressent le plus dans les entrées de publics prioritaires pour la mesure à l'emploi CIE (Contrat Initiative à l'Emploi) : désormais près de 30% des entrants appartiennent à cette tranche d'âge. Depuis 1999, la baisse tendancielle des entrées en préretraite s'accompagne d'une forte hausse du chômage indemnisé pour les salariés de plus de 55 à 59 ans et les dispenses d'activité pour inaptitude ne cessent d'augmenter.

La participation de l'AFPA à ce programme se traduit par la mise en place d'un plan d'action pluriannuel 2004-2008 financé par le FSE, piloté par la Direction du Développement et l'INOIP dans le cadre de son programme Recherche et Développement. Plan d'action qui se décline principalement en trois volets complémentaires :

- **Réaliser des diagnostics sectoriels territorialisés et des outils d'accompagnement d'entreprises** pour la résolution de problématiques liées à la gestion des âges.

- **Evaluer, Capitaliser, valoriser et transférer** :

- en repérant les pratiques les plus pertinentes en faveur du renforcement de la participation des plus de 45 ans à la formation et, plus généralement, de leur maintien dans l'emploi.

- en confrontant les expérimentations les plus pertinentes sur les plans inter-régional, national et européen.

- **Professionnaliser les acteurs de l'orientation et de la formation pour combattre les effets d'éviction liés à l'âge** en élaborant et en formalisant un « kit de formation » pour les acteurs de l'orientation et de la formation ⇨ travailler sur les représentations et les outils qu'ils mobilisent, les pratiques qu'ils conduisent en matière d'accueil, d'orientation, de formation et de certification.

Ce plan d'action fait l'objet de nombreuses études et contributions tant au plan national (Direction du Développement et Direction de l'ingénierie) qu'infra régional (CROP / SOP, DR / Centre Afpa)

Quelques études sectorielles …

- Lorraine : « anticiper les départs massifs en retraite dans la filière Papier-carton du département des Vosges ».

- Languedoc-Roussillon : « favoriser le maintien professionnel des personnels d'entretien, de soins et d'aide aux soins de + plus de 45 ans dans les maisons de retraite privées sur le bassin d'emploi de Nîmes ».

- Franche-Comté : « mieux connaître le secteur associatif sanitaire et social pour anticiper les besoins de main-d'œuvre liés aux départs massifs en retraite ».

- Rhône-Alpes : « construire de manière partagée sur un bassin d'emploi du Rhône, des réponses en terme d'actions pour des actifs de + de 45 ans DELD ».

- Pays de Loire : « participer à l'élaboration d'une démarche de prévention des risques d'exclusion liés à l'âge des aides à domicile et anticiper leurs besoins en formation sur le département de la Sarthe ».
- « Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de l'Industrie Agro Alimentaire sur la Sarthe en élaborant des pistes d'actions sur la sensibilisation à l'usure professionnelle et la pénibilité au travail ».

- Aquitaine : « élaborer des cartographies sur l'emploi des seniors dans le secteur de l'aéronautique spatial et défense en Gironde pour anticiper les besoins de main-d'œuvre ».

- Centre : « étudier les évolutions à apporter au Bilan de Compétences pour les seniors, en partenariat avec les acteurs du bassin d'emploi de Blois ».

- Alsace : « Identifier, dans les entreprises du secteur de la propreté du bassin d'emploi de Mulhouse, les opportunités d'emploi et les perspectives de maintien ou de retour dans l'emploi des seniors ».

- Ile de France : « identifier les besoins spécifiques et élaborer des parcours d'insertion dans l'emploi des + de 45 ans présents sur la plate-forme FORCE de Roissy Charles de Gaulle ».

- Département Tertiaire de Neuilly-sur-Marne : « faire un diagnostic de la situation des seniors dans le secteur de l'informatique ⇨ trajectoires internes/externes. Repérer les politiques de gestion des âges dans les entreprises. Identifier les besoins en qualification, en formation, en perfectionnement et en VAE. Elaborer des préconisations ou des plans d'action ».

Interview : Marc Bloise ingénieur de formation à l'Institut National d'Orientation et de l'Insertion Professionnel (AFPA).

Quels sont les freins au retour à l'emploi des seniors sans emploi ?

Nous devons lutter contre 30 années de politiques publiques où l'état n'a eu de cesse de favoriser le départ en retraite des seniors. On a instauré l'idée que les plus de 50 ans étaient mieux en dehors du marché du travail et cela d'autant plus qu'ils libéraient des places pour les jeunes. Ce choix contribuait à la lutte contre le chômage. En fait, l'Etat a mesuré les conséquences du problème lorsqu'il s'est agit de réformer nos régimes de retraite.

Par ailleurs, on a laissé croire que les compétences des seniors étaient inadaptées, obsolètes par rapport aux évolutions technologiques Ils ont donc été la variable d'ajustement dans les entreprises en difficulté économique et lors des reconversions industrielles. On a aussi accordé un nombre considérable de Dispense de Recherche d'Emploi qui représentent plus de 400 000 personnes. Celles-ci ont pris le relais des préretraites faisant supporter au régime d'assurance chômage le coût du départ des seniors.

Le second frein est culturel ; je crois que fondamentalement les entreprises ne sont pas prêtes à garder les seniors. On sait en effet que le maintien dans l'emploi des seniors ou leur accès passe par des adaptations importantes de l'organisation et des postes de travail compte

tenu des difficultés liées à l'âge (1). Y sont – elles prêtes ? Par ailleurs, on sait aussi que les seniors ont moins accès à la formation que les autres catégories de salariés.

Troisième frein touchant aux entreprises elles-mêmes ; celles-ci et notamment les PME - PMI n'ont pas toujours les moyens d'anticiper. Leur « ligne de mire » est de 1 à 2 ans, parfois moins, il faut donc les sensibiliser en les aidant à se projeter grâce à des actions de conseil. En mettant en exergue par exemple les risques de fragilisation, de perte de savoir clefs, liés au départ des seniors mais aussi en leur proposant des outils.

Dans les faits, c'est un peu la même problématique que pour les personnes handicapées. Les entreprises préfèrent payer que garder ou intégrer des seniors.

Sur quels leviers peut s'appuyer le SPE ?

Je crois que la GPEC territorialisée sur un bassin est une bonne approche particulièrement si elle associe tous les partenaires locaux : Etat, collectivités, branches, Opca, Région … Comme le montrent les études réalisées par l'AFPA, il est possible d'envisager des démarches concertées de diagnostic puis de plans d'actions comme par exemple en Basse Normandie avec la CGPME . Seule l'action peut permettre d'avancer. A ce titre la démarche étude - diagnostic est un point d'appui important. Elle permet en rencontrant les entreprises de les mobiliser en travaillant à partir de leurs besoins notamment de main d'œuvre.

Je crois que seuls les acteurs locaux peuvent impulser des programmes concrets à partir de la parole des entreprises. Prenez le tutorat par exemple, les entreprises ayant des savoirs faire uniquement transmissibles par le geste et la parole peuvent facilement intégrer l'intérêt de sa mise en œuvre. Ce n'est pas une question de moyens ou d'outils, c'est plus un problème culturel. Il y a un vrai travail de fond à faire. Même si on constate que les initiatives se multiplient, les choses évoluent lentement. Le taux le curseur a peu avancé depuis 2004

Comment peut se concevoir une mobilisation efficiente des entreprises ?

Le pari n'est pas gagné avec le retour du chômage issu de la récession économique. Il sera intéressant de constater la nature des PSE qui toucheront par exemple l'industrie auto. Néanmoins avec les nouvelles modalités de contrôle des demandeurs d'emploi, on peut penser que le retour dans l'emploi se trouvera facilité.

(1) cf les études d'Evelyne Chrétien psychologue à l'afpa et ergothérapeuthe

Annexes

1. **E**tude OPCALIA, novembre 2007, synthèse
2. **E**nquête Institut Manpower pour l'Emploi, mars 2008 « les seniors et le monde du travail »
3. **T**ableau de bord trimestriel « activités des seniors et politique de l'emploi », juin 2008
4. **E**tude INSEE seniors, « le travail des seniors : un enjeu pour l'Europe »
5. **M**emento – repères sur la question des seniors au travail – outil de dialogue AFEC
6. **P**rojet 50 + Europe
7. **L**'emploi et la santé au travail des SENIORS en Europe. Septembre 2008. Note thématique. Eurogip.
8. « **E**mploi et chômage des 50 – 64 ans en 2007. Dares. Octobre 2008. 1ères synthèses informations N°44.2.
9. **E**tude ARACT Nord-Pas de Calais. « Les représentations des chefs d'entreprises sur la gestion des âges ».
10. **P**lan national concerté pour l'emploi des seniors **2006 – 2010**
11. **C**hômage et invalidité après 50 ans : 2 dispositifs alternatifs de sortie de l'emploi pour les seniors en mauvaise santé
12. « **E**ntre demande de travail et problèmes de santé, une cartographie par métier de l'emploi des seniors en France ». Centre analyse stratégique, janvier 2007.

Sites internet

www.insee.fr
www.gestiondesages.anact.fr
www.senioractu.com
www.travail-solidarite.gouv.fr